

○司会 では、お時間になりましたので、「第11回世界の職業リハビリテーション研究会」を開催いたします。よろしくお願いいたします。

従来、諸外国の障害者就労支援の制度・サービスは、基本的な理念、制度、文化等の違いから、我が国の参考にし難いものでした。しかし、昨年度開催した全10回の研究会で、多様な障害のある人や雇用事業主のニーズに応える効果的支援の国際的な普遍性が示されるようになっていたり、障害者権利条約等の近年の国際的動向を踏まえると、諸外国の多様な取り組みは、我が国の課題解決への貴重なヒントとなることが明確になってきました。

今年度の本研究会では、海外の制度やサービスから我が国にとって有益なヒントを具体的に集約し、来年度の本調査研究の取りまとめにつなげることを目標とします。その皮切りとなる今回の研究会では、昨年度の研究会を振り返り、我が国の検討課題と諸外国の取組の関係からヒントを探りつつ、皆さんとの活発な議論を進めていきたいと考えています。

では、最初に社会的支援部門春名副統括研究員から、話題提供1「制度・サービスの課題へのヒント」を発表いただきます。春名副統括、よろしくお願いいたします。

話題提供1「制度・サービスの課題へのヒント」

○春名 お忙しいところ、ご参加いただき、ありがとうございます。

（スライド1,2）2か月ぶりで、本年度最初の研究会となります。昨年6月から毎月のペースで「世界の職業リハビリテーション研究会」で、いろいろなテーマ別に調べてきました。本年度は、昨年度調べた諸外国の状況について、どう日本の参考にしていくか、を明確にすることを課題としておりますので、幅広い観点からの関係者の皆様からのご意見が大変貴重になっております。まず最初に私から、昨年度の調査から、ここら辺が我が国の制度やサービスの課題へのヒントになるのではないか、というお話をさせていただきます。

（スライド3）この研究会の最初からの基本スタンスとしては、何でも欧米の方が良いというものではなく、例えば、未だにヨーロッパ諸国では知的障害の一般就業は困難とされている。一方、アメリカは自他ともに認める知的障害の就労支援のリーダーですが、アメリカの研究者と一緒に詳しく比較すると、実は日本の方が一般就業率は高い。

（スライド4）実際、我が国の障害者就労支援・雇用支援は、世界中の制度やサービスを積極的に取り入れて発展してきていて、現場レベルでは世界と比較しても優れている。ただ、世界の動きは急速なので、良いものは積極的に学んでいくことは重要です。

（スライド5）特に、現在は非常にエキサイティングな時期です。というのは、これまで諸外国は、基本的な理念や制度が大きく異なるために、なかなかヒントにしたくても難しい、ということが多かったのです。現在では、先進国になってくると、もうどの国も「多様な障害のある人がどのようにして職業を通して社会参加していくのか」という課題について、これまで対立的に考えられてきたような理念や取り組みを統合して取り

組んでいて、国際的な情報交換も活発になってきていて、いわば、様々な社会実験を国際的にやっているような状況だからです。

（スライド6）そういう観点から、先ほどの図（スライド5）の横方向の「障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合」、また、縦方向の「障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合」というのは、どの国でも最近大きな課題で、新たな取り組みが多くありますので、そういうところからヒントを探りたいと思います。

（スライド7,8）横方向の「障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合」というのは、もともと基本理念として水と油のように考えられてきた「障害を個人の医療・福祉の問題ととらえるか、それとも社会的な公民権や機会均等の問題ととらえるか」ということを統合していくことなので、単に「2つともやっています」ということでは済まされないはずです。

（スライド9）実際、ほんの10年前にはまだ「日本には差別禁止は合わない」と普通に言われていましたし、一方、アメリカでは「雇用率制度は差別的でとんでもない」と言っていました。それが日本は、障害者雇用率制度のあるところに新しく障害者差別禁止や合理的配慮を統合しようとしているわけですが、一方アメリカでは障害者差別禁止は元々「採用面接時に障害のこと聞いてはいけません」というほど徹底していたのが、現在では企業は7パーセントの障害者雇用目標を達成するために「障害者を確認して積極的に採用する」ということが必要になってきています。

（スライド10）そのような取り組みで、まずアメリカで面白いと思えることが障害者の職業能力の情報キャンペーンを行っていることです。

（スライド11）最近のILOのレポートによると187ヶ国中103ヶ国には障害者雇用率制度があり、現在の諸外国の動向として障害者雇用率というものは、障害者権利条約上のAffirmative Action（積極的差別是正措置）と位置付けて、特に納付金制度のような経済的な仕組みと組み合わせると非常に効果的な制度だということが明確にされています。つまり雇用率制度とは、例えば女性管理職が何パーセントという雇用目標と同じで、障害者は一般就業では働けないというような差別的な考えを前提にした制度ではない、ということがポイントになってきます。そして雇用率制度や納付金、助成金制度を採用するならば、企業の人々が障害者は生産性が低いという先入観を強化してしまうリスクがこの制度にはあるので、障害者の職業能力を更に強調して先入観を打破する情報キャンペーンが必要だとも言われています。

（スライド12）アメリカは2014年からそういったAffirmative Actionとして企業の7パーセントの雇用目標が始まったわけですが、アメリカではこの「Right Talent, Right Now」のキャンペーンのように「障害がある人は才能があって働ける」ということを啓発することが重要視されています。また、アメリカではさまざまな機関が連携協力して、「障害者は仕事ができる」ことや「ビジネスに貢献できる」ということを繰り返し強調するようになっていきます。現代の日本ではさすがに「障害者は働けないですけ

ど、雇ってください」とは言いませんが、こういった積極的に「障害のある人は働ける」というキャンペーンの打ち方はヒントになると思います。

（スライド13）また、その一環として企業向けには「障害者を理解して雇用してください」といった福祉的スタンスではなく、ビジネス支援のスタンスを明確にして啓発しているものも参考になります。

（スライド14）現在アメリカでも企業が積極的に障害を確認して雇用するようになっているわけですが、やはり企業向けの説明で「なぜ障害者の雇用を進めるのか」というと、「労働力の多様性を発展させる」とか「高い資質を持った従業員をお探しでしたら、障害のある人々の採用をご検討ください」といった言い方をします。

（スライド15）障害者雇用のための企業の考え方としても、「ベストな人材を採用するために、障害のある人も人材プールとして考えて採用していきましょう」、「合理的配慮は問題予防や生産性確保のために効果的に実施するものだ」といった言い方も、これまでの差別禁止や権利を強調する説明の仕方とは大きく異なっています。また、7パーセントの雇用目標達成のためには既に働いている人たちの障害開示が不可欠になってきますが、企業が障害開示を求める理由として「積極的に障害のある人を採用するため」、「合理的配慮を提供するため」などの理由をきちんと説明することや、全てのレベルの管理者や従業員に障害エチケットや障害認識トレーニングをきちんと実施したり、障害開示によって本人がメリットを得られる方法を必ず伝えています。こういったことも、我が国の企業啓発のヒントになると思います。

（スライド16）また、アメリカやドイツのハイテク企業などでは、競争力向上のために必要とされる優秀な人材の多くが従来の採用や雇用管理等には、上手く適応できずに発達障害者とされて大変苦労しているということに気付いて、採用プロセスや雇用管理を変えて、活躍してもらえるようにしていることも紹介されています。これも従来の障害や、できないことに着目した支援とは大きく異なっています。

（スライド17）一方、従来から社会モデルの観点が強い国では、障害者の範囲を比較的広く取って差別禁止の対象を広くしていますが、医学モデルの国では障害者の範囲は比較的狭く限定する傾向にありました。しかし障害者雇用率制度の積極的差別是正措置として、社会モデルの観点から捉え直していくことで、より個人と環境の相互作用を考慮した状況依存的な障害認定によって、ドイツやフランスなどでは障害者の範囲を広げています。

（スライド18）ドイツの障害認定は伝統的には医学的に判定されるものですが、無条件に福祉制度の対象となる障害度50以上だけではなくて、50未満の特定の状況では問題が起こることもある軽度の障害や、更に軽度の社会適応の問題のない障害にまでグラデーションで認定しています。つまり、軽度障害の場合は個別・具体的な実際の就職活動場面や就業継続場面など、状況が変わってくることが前提となっています。それを連邦雇用エージェンシーが、本人の申請と専門支援者の現場での確認によって障害認定しています。

(スライド19) ドイツで福祉制度の対象にはならないのですが、個別の場面で問題が起こってくる可能性がある障害度30～40の具体例で見ますと、我が国では障害者手帳を取得できない「その他の障害者」に該当する状況の人たちであることが分かります。このようにフランスやドイツでは、比較的軽度な障害の人もAffirmative Action、障害者としての障害者雇用義務の対象とできるようにしています。そのポイントは障害者本人が申請して、実際の就職場面や就労継続の困難状況や支援ニーズを確認して、職業リハビリテーションの専門職が支援の一環として確認し、医学的診断による障害との因果関係を確認します。日本における、「その他の障害者」の問題解決にも繋がると思います。

(スライド20) それでは次に、最初の図(スライド5)の縦方向の障害者の個別支援と企業経営支援・福祉的就労の統合について見てみたいと思います。

(スライド21) 「職業生活の個別支援の観点」と「企業経営支援の観点」といった縦方向の対立点というのは、日本国内で言えば福祉的就労と一般就業の違いや、障害者はどこまで一般就業の対象になるのかということです。これは国レベルで考え方が大きく異なっています。私が2013年にヨーロッパで障害者雇用のシンポジウムに参加した時には、イギリスでは「働ける障害者は働いてもらいましょう」というスタンスなのですが、フランスや他のヨーロッパ諸国では「どうして知的障害者に一般企業で働かせようとするのか、そのようなことをして意味があるのか」というスタンスで随分対立していました。

(スライド22) 障害者権利条約でインクルーシブな雇用が重視されていますが、どのような重度の障害者まで一般企業での雇用の対象とするのかは、国によって大きな考え方の違いがあります。

(スライド23) フランスやドイツは5～6パーセントと非常に高い法定雇用率なのですが、実際には知的障害者などは福祉的就労が当たり前という前提があることが特徴です。したがって、企業の社会的な責任として、福祉的な就労に企業から業務発注すれば雇用率制度の上での企業の取り組みとして評価する、という間接雇用の制度が整備されている。そのような大前提があることに注意が必要かと思います。

(スライド24) そういった背景があって、ヨーロッパでは福祉的な就労でありながら更に経営力強化した形の社会的雇用というものが増えてきています。ドイツでは包摂事業所という全従業員の30～50パーセントの障害者を雇用しなければならない事業所があって、この包摂事業所での支援は企業の納付金が資金源になっています。ただ、この包摂事業所を設立するためには、経済的に持続可能なビジネスプランを具体的に作らなければならない、地元の商工会議所や統合局などがアドバイスをして半年～1年程度かけてビジネスプランを作って設立しています。

(スライド25, 26) フランスでは障害者の自立支援を企業が経済的に支援することが重要だとして、障害者雇用以外に企業からの自立連帯拠出金が福祉的な就労や自立支援の大きな財源になっています。以上のことから、フランスやドイツの一般企業での障害者

雇用は、実は身体障害者や軽度の障害者が中心です。個別の環境整備用の助成金は充実しているのですが、一方で生産性が低いことや継続的な負担がある障害者雇用は元々フランスやドイツでは求められていないのです。そのため、我が国のような企業負担を一律に補填・保障する調整金などの制度はなく、知的障害者や精神障害者は福祉的な就労が当然とされていました。

（スライド27, 28）それがようやくフランスやドイツでも、知的障害者といった重度障害者も含めて「企業での直接雇用をより推進することが必要だ」となってきたために、企業の経済的な負担を補填する制度が整備されてきています。面白いのは、日本のように一律の調整金ではなく、企業に実際どの程度継続的な経済的支援が必要かを、企業からの申請に対して専門支援者が個別に審査し認定をして支給する仕組みになっているという点です。

（スライド29）ドイツでも、例えば企業が重度の障害者を雇用した際には、企業内の環境整備や人的な支援、経済的な負担といったいろいろなことに対して統合局と相談して労働予算を企業が申請します。そこで統合局からジョブコーチや統合専門サービスといったものが企業に入り、必要な支援を提供していきます。それらを提供してもなお生産性の低下が改善されない場合や、同僚が継続的な支援をしなければならないといった人的・経済的な負担がある場合に、労働予算という形で企業側に継続的・経済的な支援が行われています。フランスやドイツのように専門的な就労支援がきちんと入ったうえで本当に必要な場合だけ経済的支援を行うほうが、日本のように一律に調整金を支給するよりも、多くの金額が節約されるのでこれもヒントになると思います。

（スライド30, 31）また、最近になってようやくドイツやフランスでも、知的障害者の一般就業を目指してジョブコーチ支援が法制度化されるようになってきています。ただ、フランスやドイツでは、ジョブコーチ支援というのは従来の身体障害者と比べると10倍以上の支援時間や人員を必要とする、非常に重点的な支援が必要な対象者に限定された制度だということが打ち出されています。

（スライド32）例えばドイツには統合専門サービスという支援があつて、これは身体障害者・聴覚障害者・視覚障害者などの就職前から就職後までの個別支援や職場への支援、就職後の生活支援などを行うのですが、これらとジョブコーチ支援は障害の重度によって住みわけがされています。逆に言えば、ドイツではジョブコーチよりワークロードは少ないのですが、より幅広い障害を対象とするジョブコーチ的な支援が充実しているということです。

（スライド33, 34）また、オランダでは、もともと元気な健常者が働いて障害者を支えていくというような福祉制度で、分業化やマニュアル化によるテラー主義の批判から健常者の労働生産性やワーク・エンゲイジメントを高めていく取り組みをしていたところ、平均的な従業員の仕事内容のレベルが上がり、「ついてこれない」という人が大量に発生して、一時は労働者の6分の1が障害者とされた時期があつたということです。国際的にみると日本では失業率は低く抑えられていて、その意味ではインクルーシブな

のですが、現在は、諸外国と比べて低い生産性の向上が課題になっています。一方、オランダでは今になって改めて、生産性の高い人と生産性の低い人が一緒に働くことによって、全ての人の生産性と仕事の質を上げられて全社的な生産性を向上させる、職務再設計に取り組んでいるということです。ある意味、一般企業の実業性や仕事の質を重視しながら障害者雇用を進めるあり方としてはヒントになるかと思います。

（スライド35）また、いろいろな支援制度や支援機関が関わりながら、障害のある人一人一人の支援ニーズに総合的に対応していくための連携の進め方も諸外国を見るといろいろ参考になります。（スライド36）日本でもいろいろな機関や制度を以て職業リハビリテーションが実施されていますが、（スライド37）フランスでも、支援を担当する機関や職種は異なっても全体としてやっていることは非常に似ているものがあります。例えばCap Emploiというのは、日本でいえば地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターを合わせたような機能を持っています。ただ、これら全体をコーディネートする県障害者センター（MDPH）という中心的な機関があるというのがフランスの特徴になっています。（スライド38）一方ドイツでは、連邦雇用エージェンシーがハローワークと地域障害者職業センターを合わせたような機能を持っていて、障害者就業・生活支援センターや自立支援などの機能を持っているのが統合局となっています。またドイツでは、新卒の障害者の職業リハビリテーションと職業紹介を雇用エージェンシーが担っている点も特徴になっています。（スライド39）ただドイツでは、職業リハビリテーションを担当する機関として法律で8機関が定められていて、しかもそれぞれの機関、制度の役割分担がすごく明確で、縦割り支援に繋がりがやすくなっています。ドイツではフランスのように地域の中心的な機関を作るのではなくて、各機関がそれぞれの専門的な支援をすることを前提としながら、障害者がどの機関に相談しても、必要な機関が連携してワンストップ支援を実現するというやり方になっています。2018年からの連邦参加法では関係機関が、障害者の個別ニーズに的確かつタイムリーに協力して支援ができるように、具体的な連携内容が明確にされて各地域で検討が進められています。ですから日本でもフランス的なMDPHを作るより、こちらのやり方のほうがヒントになるかもしれません。

（スライド40）最後に、アメリカの障害者雇用支援はあくまで「障害者が合理的配慮によって働けるんだったら差別してはいけません」というようなことで、働けない・企業に過重な負担になるような障害者雇用というのは求められないし、そこに経済的な支援を行うことも原則ないというものです。ですからヨーロッパや我が国からすると、「そんなやり方で障害者雇用が進むのか」という疑問が強かったのですが、少し異なった角度から企業経営支援や社会保障制度の改革に繋がってきています。

（スライド41）まず、非常に重度の障害者に対しては、カスタマイズ就業という形で各人の能力と企業ニーズ、あるいは社会ニーズとの関係を作り出す取り組みが重視されています。この写真のように非常に重度の障害のある人が絵を描いて、その作品を事業に使うというようなことが日本でも福祉的な就労などで取り組まれていますけれども、

カスタマイズ就業の場合は各障害者のために個別の取締役会を作って、そこに支援関係者だけではなくてビジネス関係者なども入って、マーケティングや財務や販売などの経営面でもサポートをして、きちんと事業として成り立たせるようにすることが特徴になっています。（スライド42）アメリカではヨーロッパのような障害者向けの働く場を作るというのではなくて、まさに一人ひとりのための就職支援の延長で、事業開発や企業支援によって最重度の障害者の就労支援を行うという点で、これもある意味ヒントになると思います。

（スライド43, 44）また、アメリカでは個別就労支援の質の向上という目的の延長で、大きな制度改革が進められていることも参考になってきます。実はアメリカでも「障害者は一般企業で働けるのか、働けないのか」と昔から議論があったわけです。現在では隔離的環境で行う作業所は、障害のあるアメリカ人法(ADA)違反で廃止が決まっています。知的障害者などの重度障害者の支援については1980年代から基本的にSupported Employmentということで、仕事とのマッチングやジョブコーチ支援によって最低賃金以上で働けるようにするといった支援を中心として、アメリカでは雇用率制度や社会的雇用は絶対にやらないということで取り組まれてきました。ただやはり「それでは無理なのでは」ということで、エンクレーブやグループ就労などの妥協的な動きもありました。そういった中で、最重度の障害者の一般就業を可能にしていく在り方をもっと明確にしていこう、という動きを強化しているのが、アメリカの特徴になってきています。

（スライド45, 46）そういった取り組みの中から認定就業支援専門職（CESP）という効果的な就労支援ができる専門的な人材・専門資格が生まれています。この資格は実務経験と共に3時間の試験に合格することが必要です。試験の内容は、基本的な理念や原則、就職前から就職までの障害者と企業の双方への支援全体を扱うものになっています。

（スライド47）アメリカではさまざまな支援者や支援機関が、障害者の個別ニーズに応じていろいろな支援や制度を上手く組み合わせるBraidingという手法で支援を行っていくものになっています。しかし、こういった支援や資金源を個別に調整していくのは、実際には非常に大変なことになってきます。（スライド48）ですから、そういった観点からアメリカでは、各州の関係分野の政策担当者などがVision Questという形で政策やサービスの転換に向けた他分野の協議と覚書などを作るという、文書化を進めるようになっていきます。日本でも各地でインフォーマルに関係機関の担当者間で調整していると思いますが、アメリカではそれをフォーマルな形で文書化して制度改革を進めているということです。

（スライド49）またそういった観点からは、精神障害者の就労支援としてのIPSは、実証的な研究成果に基づいて支援内容を標準化しているだけではなく、実際にアメリカの精神科医療の制度改革に繋がっているという点でもヒントになると思います。

（スライド50）ということで私からは、まだまだ検討から漏れていることも多くあるとは思いますが、我が国だけでの発想では思いつきにくいようなことも含め、諸

外国のいろいろな観点からの発想を踏まえると、様々な面白い取り組みが進められていることが昨年度の調査で分かってきました。例えば、障害のある人の職業能力の情報のキャンペーン、ビジネスセンスを強調すること、軽度障害者の状況依存的な障害認定を行うこと、個別専門的な支援を踏まえた上の企業経営の支援、軽度障害から連続的なジョブコーチの支援、健常者の仕事の質の改善との相互的な取組、個別支援ニーズへのワンストップのサービス、重度障害者一人ひとりのための職務・事業開発、個別支援の人材育成と制度改革の一体的な実施。今日はこの9つをご紹介しますけれども、これらは今までみたいに「外国の制度やサービスというのは、基本的な理念や制度が違うから参考にならない」といったものではなく、基本的な理念や制度などが共通してきた中、諸外国で成果を上げているものなので、これらを更に深掘りし、検討していけば我が国のヒントに繋がるものが見つかるのではと期待しています。以上、ご清聴ありがとうございました。

○司会 春名副統括、発表ありがとうございました。続きまして、社会的支援部門の永野研究員から話題提供2「21世紀の職業リハビリテーション実務へのヒント」を発表いただきます。永野研究員、よろしくお願いします。

話題提供2「21世紀の職業リハビリテーション実務へのヒント」

○永野 （スライド1）障害者職業総合センター社会的支援部門の永野と申します。私からは、人の強みや希望などを重視した職業リハビリテーションの在り方について、その概要を紹介します。研究の報告の流れに沿って大きな枠組みを紹介しますので、少し理論的な話が中心となりますけれども、今後更に現場の実践にも文献にあたりながら内容を充実させていく予定です。

（スライド2）早速ですが、まずは社会的な背景になります。各時代の産業革命におきましては働き方の変遷があったかと思いますが、特に工業化社会における科学的な雇用管理などの弊害が示されており、人間性を重視した働き方へと変化しています。職業リハビリテーションにおきましても、障害が職務遂行を阻害することに着目した支援が主だったところでしたが、先ほども話にあった、IPSやカスタマイズ就業といった本人の持つ能力や興味を重視した就労支援が生まれています。しかし、生産性の向上を目指す負担やストレスを高めやすいこともありますし、本人の興味を重視すると一般就業に繋がりにくいということもあるかもしれません。

（スライド3）人の希望や強みに焦点を当てるというアプローチは、主に心理学の分野において大きな潮流がありました。セリグマンは病理に焦点を当てた結果、人間のモデルには人生を生きがいのあるものにするポジティブな特徴が欠けていることを示唆しており、ポジティブ心理学というもの が提唱されました。この大きな潮流から、産業保健分野でも従業員において高い生産性を維持しながら仕事にやりがいを感じていく在り方が検討されています。特にオランダのワーク・エンゲイジメントに関する視点から検討

され、成果を上げるようになってきたところです。ただし職業リハビリテーションの分野では、まだこのワーク・エンゲイジメントを検討されているものは数少ない状況があります。

(スライド4) ワーク・エンゲイジメントにつきましては、活力・熱意・没頭といったことを特徴とします、前向きで充実した仕事に対する心の状態と定義されており、バーンアウト、いわゆる燃え尽き症候群と対立して位置付けられる概念です。また、ワーク・エンゲイジメントの国際比較では、やはり日本は各国に比べて水準が低いという結果が出ています。これは島津によれば、日本人はポジティブな感情を他者との比較によって判断して、ポジティブな感情を表すことを控える傾向があるということが示唆されています。このような国民性もありますが、こういった点に留意しながらも海外の知見や取り組みを参照して職業リハビリテーションでの可能性を検討していく必要があるかと思います。

(スライド5) また、心理的なストレスを軽減しつつ生産性の向上を実現するという取り組みは、仕事の要求度－資源モデルということでも整理することができます。このモデルでは、健康障害のプロセスと動機付けのプロセスがあります。楽観主義や、最近言われているレジリエンス、自己効力感などの個人が持っている資源と、例えば同僚からの支援や上司からの建設的なフィードバックがあるといったことなど、仕事や職場の持っている資源の相互作用がワーク・エンゲイジメントやストレスによる症状に影響して、最終的には健康や生産性の向上の效果に繋がっています。支援や取り組みを考える際には、個人資源と仕事の資源を充実させていくことがヒントになると思います。

(スライド6) 次に、モデルのエビデンスとして、ワーク・エンゲイジメントの健康の増進や職場定着に関連する効果の研究があります。例えば、オランダの企業を対象とした研究では、ワーク・エンゲイジメントは先ほどの仕事の資源によって向上し、離職の意向を抑制する。いわゆる、職場定着を促す効果が明らかとなっています。また、他の研究では、ワーク・エンゲイジメントは仕事の満足感や組織への帰属意識を促進しており、ネガティブなストレスを抑制する効果が明らかになっています。このようにワーク・エンゲイジメントを向上させることは、精神的健康の促進や職場定着の維持に効果があることが明らかにされています。

(スライド7) 一方で、働く人の強みや好み、希望を重視することはワーク・エンゲイジメントにどのような影響を与えているのかという研究になりますが、このことについては動機付けの振り返り、例えば、自分の仕事で好きなものを知っていると、あるいは自身の資質への振り返り、例えば、自分の強みを知っていることは自身の自覚に繋がっていき、最終的にはワーク・エンゲイジメントの向上に結び付くことが明らかとなっています。また、この点は介入的な研究もありまして、同様の効果によってワーク・エンゲイジメントに結び付くことが明らかとなっています。つまり、労働者本人がキャリア上で重視してきたことや、仕事上の資質・強みを振り返り明確にしていくことが、ワーク・エンゲイジメントの向上に結び付くということです。

（スライド8）以上の先行研究を踏まえての研究の目的として、「障害者の人材としての生産性向上とやりがい、雇用の質の向上に向けた職場環境を実現するための、諸外国における職業リハビリテーションサービスの成果について産業保健分野での知見との共通点や障害別の特徴を検討する」ということとしています。

（スライド9）研究方法は、強みや希望を重視した職業リハビリテーションの支援の方法であるIPSとカスタマイズ就業を取り上げて、ワーク・エンゲイジメントを中心とした産業保健分野の知見と比較し、共通点や特徴を記述するという形とします。本日はIPSとカスタマイズ就業の基本的な理念や方法に限られますけれども、その共通点をお伝えしたいと思います。

（スライド10）まずはIPSの比較結果になります。IPSでは8つの支援原則が挙げられていますが、ここに共通点が見られます。競争的雇用に焦点が当てられていることでは、重い精神障害のある人たちでも一般雇用において目標を達成することができると考えられていますので、その後の就労定着の効果も重視されていると思います。また、「リハビリテーションと精神保健サービスの統合」とありますが、就業と治療が並行して行われていますので、ストレスを軽減させながらも就業を継続するということに繋がっています。加えて、クライアントの好みの尊重ということもあります。これはIPSサービスの提供がクライアントの好みと選択に基づいているということで、個人の希望を明確にすることは共通点があることと考えられます。

（スライド11）具体的にはIPSでは他の就労支援の方法と比較において、就業率や就業期間について他の支援方法よりも有効であるということが明らかになっています。ワーク・エンゲイジメントの向上による効果でも職場定着や組織への帰属意識についても効果を示しているのです、この点は効果として共通していました。

（スライド12）次にIPSの就労支援専門職が対話を行う際の面接技術ですが、これはリフレクティブ・リスニングや動機付け面接というものが効果として挙げられています。リフレクティブ・リスニングは、クライアントが話したことを面接者が繰り返したり内容を言い換えたりする技法です。その際も、共感を込めてクライアントがどのように感じているかに応答しながら、支援者はアドバイスや意見の不一致に陥ることを避けられるというものです。また、自分が重要視していることや目標を明らかにするための動機付け面接も有効と言われています。これらの支援方法は、他者の対話によって人の持つ強みや希望について明確化するというところに共通点があります。

（スライド13）次に、カスタマイズ就業についてです。カスタマイズ就業はスライドにあるような原則が示されております。この中でも、従業員に特有のニーズ・強み・興味の充足が示されています。また、求職者特有のニーズ・能力及び興味を明らかにするための探索的な時間が不可欠とされていますが、形式的なアセスメントばかりではなく対話を通じた探索にも共通点があることが考えられます。

（スライド14）具体的には、一人ひとりを中心とした就職戦略を持つための求職者自身を主役として専門家が助け手となるディスカバリーアプローチというものがあ

す。ディスカバリーアプローチは雇用の専門家が求職者と共に過ごして質問や観察を行い、求職者が推薦する友人・家族・同僚との面談を通して、強み・価値観・能力・障害の把握をしていきます。求職者の強み・ニーズ・興味を明らかにするために、こういった対話を行うことは、ワーク・エンゲイジメントの向上とも共通しているところです。(スライド15)一方、カスタマイズ就業では企業と本人との間で職務開発のための提案と交渉を行います、そのことによる企業のメリットとして従業員の生産性の向上や業務負担の軽減によるストレスの緩和が効果として共通しています。

(スライド16)ここまでの結果の考察として、共通点として挙げられるものは、対話による強みや希望の明確化ということです。これらのワーク・エンゲイジメントに結び付くという心理的なプロセスも、IPSによる支援やカスタマイズ就業といった職業リハビリテーションにおいても同様に生じている可能性が考えられます。また、ワーク・エンゲイジメントを向上する取り組みでは、対話の相手が職場の上司や同僚の対話によってフィードバックやサポートを得ていることが示されています。これに関連して、職業リハビリテーションにおける職場文化や職場風土が及ぼす支援の在り方についてはまだ明確にされていないので、今後検討する必要があると思います。以上、簡単になりますが、21世紀の職業リハビリテーション実務のヒントについて概要をお伝えさせていただきました。私からの報告は以上となります。

○司会 永野研究員、発表ありがとうございました。続きまして、私の方から話題提供3「昨年度の論点を踏まえて」を発表いたします。

話題提供3「昨年度の論点を踏まえて」

(スライド1,2)では、堀から昨年度の論点、研究会を10回やらせていただいたのですが、昨年度はどのような論点があったのかを振り返ってみたいと思います。昨年度に10回行ったテーマがこちらになるのですが、内容や資料、議事要旨については障害者職業総合センターのホームページに記載されているので、参考にいただければと考えています。

(スライド3)まず第1回のキックオフは、「世界の職業リハビリテーションの動向と課題の論点」ということですが、この際には、我が国の職業リハビリテーションは世界でも最も優れた援助付き就業の実践になっている、ということを事務局から報告させていただいて、このことが高い注目を集めたと思います。本日の副統括のスライドにあった、知的障害者の就業率などです。その第1回目のときに確認したこととしては、何でもアメリカやフランス、ドイツが先進国ということではなく、日本は日本として優れていることがあるので、そこを前提としながら海外状況を学ぶ必要があるという趣旨で研究会の検討を進めることとしました。研究会の進め方としては完全に網羅的になってしまうと大変になるので、まず各国の共通性や普遍性に着目していくということ、別の用

語で言い換えると「収斂進化」がキーワードになっているのですが、そういった観点を持っていくようなことにしました。

（スライド4）当日、第1回目のときには、参加者の方から「膨大な研究をどうまとめるのか？」といった疑問が複数挙がりました。こちらのスライドにもある通り、網羅的に世界のことを全部調べるよりも、最終年度に日本の参考になるところをまとめて、日本だけでは発想が止まってしまうところを刺激になるような「世界の取り組みにはこういうものがありますよ」ということを集約したものを作成することが目標の1つとなっています。

（スライド5）次のスライドに移ります。第2回の研究会は「職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメントの変化の論点」ということを検討しました。事務局からは、「現状の諸外国での取り組みの方向性は、多職種ケースマネジメントや専門人材育成・データベースを活用した情報支援ツールの効果的活用を総合的に行うことではないか？」と提案させていただきました。このスライドですが、当日に会場の方から「コンピューターベースでのアセスメントツールのポイントは一体どういったものがあるのか？」という質問がありました。過去に社会的支援部門の中でもこのような研究を行ったのですが、実用化には至っていません。しかしながら、到達点として、問題解決の効果が大きい環境整備項目を順番に出す形、環境整備チェックリストの形でデータベースを示すようにしました。本来、このような環境整備があるべきということをチェックリストとして表していく成果が一定数あったかと思います。これによって、環境のアセスメントは行いやすいということがありました。このコンピューターベースの背景としては、ICFの理念の浸透があったこともあります。

（スライド6）第2回研究会の中では、ケースマネジメントとビックデータの取りまとめに関する質問もありました。スライドにもある通り海外では、例えば誰がケースマネジメントの主体になるのかを教えていただいたうえで、「ビックデータをそういったことに役立てるのか」とか「AIの活用とかは考えられないのかな」というようなご質問が挙がっています。これに関して例えばフランスのMDPHでは、医療・福祉・教育・就労、各分野の情報に関する紙の個人ファイルが蓄積されていて、これらのファイルの電子化が進んでいるのでビックデータになるかもしれない。そのうえで、やはり多職種連携でのケースマネジメントの視点が重要であると言われています。

（スライド7）第3回の研究会では、「差別禁止法制による障害者雇用支援と雇用率制度の統合」ということを検討しました。この背景としては、障害者権利条約を踏まえて各国で雇用率制度と差別禁止法制の統合が進んでいるということで、日本では雇用率制度を行っているが、どういったメリットがあるのかを改めて考えてみました。スライドの中段にも記載の通り、ILOの2014年のレポートの中でも、雇用率制度といっても多様であり、納付金のない雇用率制度があることも示されています。その中で経済的な納付金制度がないと効果的でない。納付金がきちんとあると効果が上がっていることがレポートの中には記されています。

(スライド8) 第3回の時に、差別禁止法制による障害者雇用支援ということで、会場からは「合理的配慮を求めていく際に、当事者本人の視点も重要になってくるのではないのか？」という問題提起がありました。スライドに赤字で示した通り、障害者自身も合理的配慮を求めていく場合に、どう配慮を事業主側にアピールしていくか・訴えるか、という能力を、それをサポートする支援者のサポート能力というのも求めてられている、といった論点もありました。

(スライド9) 第4回研究会では、「障害属性別の効果的な職業リハビリテーション」について検討しました。この際にはIPSプログラムの日本での現状と課題について検討を行い、国立精神・神経医療研究センターの山口研究員や、北海道札幌市の就労移行支援事業所コンポステラの船本さんにご講演いただきました。この時の質疑応答はいろいろと盛り上がったのですが、スライドの通り日本の中でのIPSの課題です。IPSは国際的に見ても職業リハビリテーションの本流に位置付けられているプログラムかと思いますが、日本の現状を見ると山口さんは「今の制度では、基本“来てもらう”通所型の集団サービスを前提としたサービス報酬単価になっていて、そこに少し賃金の構造というか、公平な資金の再分配を考えなければなかなか難しい状況にある」という問題提起がなされました。コンポステラの船本さんは熱心にIPSをやっていただいておりますが、スライドの下段の通り、どのような病気を抱えていてもきちんと働くことができるような、それが当たり前になる社会にしていきたいという方向性は、おそらく皆さん認識は違わないはずです。このことはまさにIPSの理念を実践の中で生かしているとは私は考えているのですが、現状の就労移行支援施設ではIPSで就職者を生み出せば生み出すほどなかなか経済的に苦しくなっている、資金繰りをどうするのか、という問題提起がなされていました。

(スライド10) 第5回では、「福祉的就労と一般就業の谷間の解消への諸外国の取り組み」を検討しました。フランスやドイツで行われている社会的雇用や、アメリカでは援助付き就業、カスタマイズ就業、エンプロイメント・ファーストというような取り組みがされているのですが、この回の意見交換のなかでは超短時間勤務をどう考えるか、ということが話題になりました。スライドにもあります通り、最近では障害者雇用率の枠に入らない仕事として超短時間雇用という週20時間を下回るような働き方が、一般の働き方として少しずつ事例が日本の中でも挙がってきている、という問題提起がございました。これに関して諸外国の動向をみると、ドイツでは週18時間を下回る場合でも雇用率カウントができる制度がある、という海外の情報も提供されました。

(スライド11) この5回の研究会のときにはWebの参加者の方で福祉的就労を熱心に取り組まれている方がいらっしゃいまして、障害者権利条約を踏まえた改善の方向性をどう考えるのか、という問題提起がなされました。どうしても一般就業のほうが良いということに焦点があたりがちなのですが、一般就労の中でも過労死等の検討課題があるので、それを変えていくことをやらないと福祉から一般への移行もどうなのか、という提起がなされました。赤字にもありますとおり、障害者権利条約をベースにした当たり前

の仕事が実現されるための取り組みが重要である、と言われました。また、諸外国の動向をみると、ドイツやフランスでは、より直接的雇用を推進するための制度を作っている一方で、社会的雇用も発展させたり福祉的就労の発注を納付金公助という形で評価することに残している、と。こういった取組の中で、権利条約に合った就業の形を試行錯誤している現状がある、という報告がありました。

（スライド12）第6回研究会ですが、「諸外国の職業リハビリテーションのフォーマルな連携体制」を検討いたしました。このとき参加者がなかなか理解できなかったのは、日本はインフォーマルなのか、と。フォーマルとは一体何なのか、ということがなかなかピンと来ない。といったことが議論の最初でありました。スライドにもあります通り、顔の見える関係やインフォーマルな支援が大事であると日本の中では言われていますが、ただ実際それが、教科書に書いてあるとか研修で具体的に言われているというわけではない。現場で体験するしかないので、結果、熱心にやる担当者が変わってしまったら地域格差が生まれてしまうという課題がある、という提起がされました。それに対し、ドイツ・フランス・アメリカ等では共通認識の形成とか現場の役割分担の作り方が法制度化されており、具体的な進め方の手順や覚書としてまとめることが取り組まれている、という海外情報の提供がございました。

（スライド13）第6回研究会、フォーマルな連携の中では実践面と財政面の有機的両立がポイントである、といったことも提起されました。このスライドの第3パラグラフの中にもありますとおり、先ほどのIPSの話にもなりますが精神科医療と就労支援との連携で日本での課題として、仕事に就く支援をやろうとすると施設が経済的に成り立たなくなってしまうのはよくない、ということがあったと。アメリカを見ても、資金の問題は政策面や実践面を一緒に検討しなければいけないということで、逆インセンティブになってしまうような助成金の制度を改めていかなければいけないということは共通の課題ではないのか、という問題提起もなされております。

（スライド14）第7回研究会では、「障害者と事業主の統合的支援」について考えてみました。第7回研究会の会場からは、一体的支援でどういったシナジーやメリットがあるのか、という質問がございました。これに対して、例えばドイツでは、今日のお話でもありましたが、障害者側と事業主側の支援と助成金の支払いを一括で行っていたりする、と。一方、アメリカの方でもワンストップセンターで職業紹介や企業開拓を行う一方で、繋げていく支援を行っている。その際、障害福祉の人たちもビジネスのニーズが理解できないと職業訓練や教育もうまく回らなくなるので、基本的な認識の共有が重視されている、という点が明らかになりました。

（スライド15）第7回研究会の中では、ビジネスニーズを踏まえた支援をどこまで行うのか、ということも話題になりました。事業主支援のカバーしている範囲は国内外でどういった違いがあるのか、というご質問があったのですが、アメリカの場合ではより積極的に企業の利益になるビジネスニーズを考慮する必要があるという方向性もある、という報告もございました。

(スライド16) 第8回研究会では、「障害者の才能を活かす海外の取組」ということで、ニューロダイバーシティについて検討しました。日本からは筑波大学の佐々木先生に、学内での障害学生による支援についてもお話がありました。これを行った背景としては、従来、障害のある方を見る際、学業や仕事において、できない点に関心が終始しがちであったのではないのか、それとは異なる対象者の強みに焦点をあてた支援ということに議論が集まりました。参加者からはストレングスについてどういったアセスメントが必要なのかというご質問がありまして、海外の動向では、アメリカでのディスカバリーというプロセスが一般的になってきて、その中では本人や身近な人からリラックスした雰囲気では話を聞いたり、仕事の体験など色々な体験を通じて興味関心のある分野を見つけていくことが大事だ、というお話がありました。このニューロダイバーシティのときには特に発達障害のある方に焦点があたって、スライドにもありますとおり、採用方法の改善の必要性というのも問題提起されました。

(スライド17) コミュニケーションや才能マネジメントについて、どういった対処をなされているのかという点に関して、日本でも理工学的な能力が優れているのに企業採用でコミュニケーションが重視されることで、本当は優秀な人材が採用されにくくなっていることが問題になっているのではないのか。ひいては面接のプロセスとか評価のプロセスを変えていく必要がある、というようなこと。こういったことが才能マネジメントにつながっていくのではないのか、というお話がありました。

(スライド18) 続きまして、第9回の研究会では「障害者雇用企業への経済的支援と税制」について論議を深めました。その際、フランスやドイツでは障害者や事業主支援の専門的支援と密接に関係して、支援ニーズと適合した支援と経済的支援が両立で行われている、ということにかなり聴衆の関心が集まってきて、例えば税制・助成金をまとめた中で、ドイツ、フランスとアメリカの中で近づいている部分はあるのかという質問もありました。世界の潮流としては、障害者を企業が雇用するときに、その障害者がこの仕事に就くときにこういった支援が必要になってこのくらいの費用がかかるということや、どの支援機器が効果的だったかということ、この障害には人的支援が必要になるなど、そういったところは共通する部分としてあるのでは、というお話がありました。

(スライド19) 続いてのスライドですが、お話を聞いた参加者の中には、日本では、雇用納付金制度・雇用調整金・報奨金制度の運用をしているが、ともすれば企業にお金を出すのだから後のことは企業の中でのというような意識を感じられると。外部の支援者が入るような形は各国で日本と少し違っている印象を受けた、というお話がありました。そのとき、第9回の報告の中では、フランスやドイツやイギリスでは障害者自身が必要な支援機器や人的支援を申請していくと。そういった支給を受ける権利があるという考え方があって、障害者が働くための支援機器など必要なものを購入したり、必要な支援者を入れるというように整備されているというお話がありました。

(スライド20) 第10回は昨年度の最後（今年の3月）に行ったのですが、ヴァージニアコモンウェルス大学の岩永先生にご出席いただいて「職業リハビリテーションの人材育

成と資格認定」について議論を行いました。スライドは2枚、副統括と岩永さんとのやり取りですが、アメリカでは現場の障害者の就労支援関係者の最新の知識やオンラインの情報などを15年前から行われている。「ここ10年くらいの最新の動向は、一体どのようなものなのか」という質問がされて、岩永先生から1点目は「移行支援に力を入れていくことになった」。2点目としては「CACREPとCOREとの合併の中で、リハビリテーションカウンセラーの私見の中でもメンタルヘルスや一般カウンセリングの要素を導入しなければならない」ということもお話がありました。

(スライド21) 一方、「事業主支援との関係はどうなのか」ということに関しても、事業主支援のニーズもどんどん高まっているということです。岩永先生もかつては日本で仕事をしていまして、研究員だった頃は「アメリカは雇用率がないかな」と思っていたのだけれども、今の体験の中から障害者を7%雇わなければならないと。罰金などのペナルティは科せられないが、もし雇用できなかつたら計画書を立てていく義務が生じる。ですから、事業主に対しての専門職のアプローチの仕方が変化しているという話がありました。

(スライド22) 以上、昨年度の論点を10回ごとに挙げてみたのですが、昨年度はテーマ別に日本と米国・ドイツ・フランスなど諸外国のサービス・制度の共通性と違いを検討しました。以上でございます。

では、残りの時間で意見交換に入りたいと思います。まず、本日の春名副統括、永野研究員の発表に関してのご質問のある方、いらっしゃったら挙手などをお願いします。

☆春名副統括と永野研究員に1つずつ質問をさせていただきたい。

春名副統括のご発表の中で、ワンストップの対応というところでフランスとドイツの違いについてお話があったかと思う。フランスではMDPHが中心的な役割を果たして、各機関の調整・情報共有等を行うということで、一方ドイツでは8種類の機関が機能していて、ワンストップで来た人の情報共有や適切な連携がどこに行ってもなされるようになっているという話の中で、日本はドイツのやり方が参考になるのではという言及があったかと思うが、どうしてそれが望ましいと考えているのか、ご説明いただきたい。

もう一つ、永野研究員の詳しい発表の中で、IPSのリフレクティブ面接を取り上げ、障害者のポジティブな部分に注目して本人が何をやりたいのかなどを見つけていく過程が大切とのことで、日本の実務者も学ぶべき特徴があるというお話があったと思う。永野さんもリワークの現場の支援の経験があると思うが、今後こういうスタンスを職リハの支援の現場に落とし込んでいくときに、現段階でどのような違いが出てくるのか。やり方・考え方の変更や、日本に導入する場合どのように変化すると感じているのか。もしあればお聞かせいただきたい。

○春名 医療・福祉・教育・労働などの関係機関が連携して就労支援を行うために、フランスでは全ての分野が同じ申請用紙で申請して、同じ1つの機関の中で全ての計画を立てていろいろな機関で実施するという形になっているが、それを日本で実施するとすごく大変そうに見える。一方、ドイツなども一時期それを実施しようとしたのだが全く機能しなくて、結局取り止めて今の形になった。それはワンストップといった考え方で、ドイツの場合はどの機関に来て、たらい回しにするのは3つの機関が限界であって、一定の期間の中でどこかの機関が必ず責任を持って支援を行い、必ず連携して計画を立てて支援をしなくてはならないことになっている。また、全ての資金の計画なども含めて実施できるようになっている。日本の現場において、具体的にいろいろな関係機関の人たちが地域の中で、今はインフォーマルな連携が多いかもしれないが、そういった形でいろいろな支援を作って実施している形にすごく近いのではないかなと思う。そういう形なら、やりやすいのではと思う。それをインフォーマルな形ではなく、確実に実施されるような形でやっているのがドイツなので、その点は参考になるのかという意味である。

○永野 本日発表させていただいた産業保健の知見というのが、障害のある方を対象とした取組の知見が非常に少ない中で、IPSやカスタマイズ就業の共通点を見出していこうというお話をさせていただいた。発表にもあった、面談の中でリフレクティブに自身の思っていることを語り直して、そういった希望を明確にするというアプローチは非常に大事かなと思う。そういった実践はIPSの中でも専門的な面接の技法としても挙げられているし、すごく重要になるかなと思う。一方で、課題としては、これは産業保健の特徴として挙げられている、集団的なアプローチである。グループディスカッションですとか、そういったものに関しては産業保健の特徴的なアプローチになると思う。才能マネジメントの去年の回で紹介したジョブクラフティングという取り組みもある。これは、いわゆる仕事を工作していくという考え方で、ワーク・エンゲイジメントにも繋がるというジョブクラフティングという手法も産業保健の中にはある。これもやはり集団でのグループワークを通して、自分のワーク・エンゲイジメントの在り方を変えたり、人間関係を変えていく。そういった集団のアプローチもあるので、共通点が多くあれば取り組めるヒントになるのではないかと考えている。

☆春名さんは、雇用率制度で納付金のあるところが比較的うまくいっているという紹介がされていたと思う。例えば日本の場合は、いわゆる障害者枠での採用とか、それから最近ご存じのようにいわゆる雇用率ビジネスというか、そういう企業が特別の場所を作り、そこで他の企業のために雇用をするといったことが結構流行っていて、最近いろいろな会社がそういうことを簡単にできてしまっている。こういう雇用率制度の中で、いわゆる障害者枠であるとか、先ほどの特殊な雇用率ビジネスのようなものがあるのは日本だけなのか。それともフランスなりドイツなりも雇用率制度のあるところは共通にこ

ういうものがあるのか。特に問題なのは、そこにおける雇用の質の問題である。例えば、往々にして障害者枠で採用された方が職務の中でちゃんとキャリアアップできているのかというと、必ずしもそうはなっていない。そういう意味で、障害者枠、雇用率制度が、量だけではなくて質としての雇いをちゃんと担保できるような仕組みになっているのか、ということについて確認させていただきたい。

○春名 雇用率ビジネスみたいなものがフランスやドイツであるのかどうかというのは、それが問題視されているのかということもあまり調べていないので、また調べてみたいと思う。ただ、フランスやドイツの場合は、無理に負担になるような障害者を雇用するのは障害者雇用ではない、というようなそういう意識はすごく明確になっていて、満たせなければ福祉的な就労のところに発注すればいい等いろいろなやり方があるので、無理にやらなくてもいいということがあると思う。ただ、雇用の質という点で言うと、例えば精神障害や発達障害の人で障害者雇用での雇い入れを必ずしも望まない人が、フランスやドイツにもいるという話を現場で聞きまして「ああ、そうなのか」と。やはり、各企業の中で障害を開示しても差別されない条件が整わない限り、障害のある人が開示しないことにはフランスもドイツも変わらない。そういった開示しない人がまだまだ多いことが課題だと言っていたので、そういう面では質の問題があるのかと思う。

☆先ほど春名さんからアメリカの場合は従来のシェルタード・ワークショップというのはほとんどなくなって、大体は統合雇用に移っているという話ではあった。ご承知のように、まだアメリカではCRP（コミュニティリハビリテーションプログラム）というのがある、従来はシェルタード・ワークショップと言っていたのだが、最近ではCRPと言う。現時点で1500位のワークショップがあり、そこで10万人くらいの人たちが雇用されている。アメリカの場合は最低賃金法適用除外、日本にも最賃の適用をしない障害者の人がいるが、アメリカの場合は基本的には最賃除外は無くしているということで、特にこれまで最賃の適用除外を認められていたのはほとんどCRP、つまりワークショップで働いている人たちが大多数だった。現在では最賃の適用除外を認めない、あるいは特別な分離された形での就労は認めないことになっていて、かなり減ってきている。しかし、諸外国の統合化していく流れに対して日本の場合はインクルーシブ教育と言いながら特別支援学校を利用する人たちがどんどん増えてきている。それから、福祉から雇用へと言いながら現実には就労継続支援事業がどんどん増えている。全体の流れとして見ると、特にアメリカとの対比で言えば日本の状況はかなりアメリカに対して、インクルーシブという点ではかなり遅れている。何故そうなのか質問したい。どうして例えば日本でもそういうことを抱えながら、現実にはそうならないのか。そういうことも含めて是非今後検討していただきたい。

○春名 その深いところを少し検討していきたいと思う。インクルージョンを促進するという理念と、「では、どこまでできるか」みたいな部分とのせめぎ合いはある。例えば、日本の特例子会社は一時期には「隔離的ではないか」と批判もあったりしたが、フランスやドイツと比較すると、日本的な社会的雇用の在り方として非常に有効なものがあるのではないかと、ということがあったりする。そのせめぎ合いの部分で検討していくべきものがあるのかなと思う。日本だと障害者のスティグマがとても強い感じがあり、そういったところも含め、「どうしてインクルーシブが進まないか」みたいな部分の検討なども調べてみたいと思う。

☆今日は大変勉強になった。私から2つ質問ほどさせていただきたいのだが、春名先生のお話にあって今日もいくつか質問として出ていたが、ドイツの担当8機関の連携ということでの状況をうかがって、比較的インフォーマルな形での日本での連携体制にとって参考になるという話があった。このあたりも今まさに厚生労働省内の方で雇用・福祉・教育・医療など、いろいろな所との連携を強化していくという議論の中においても、この連携の中における肝になってくる「情報の共有化」という部分に結構課題があると話が挙がっている。先ほどの話だと、様式・フォーマットの統一化がなされないとしても、かなり実質的に連携が図られている中で、各機関の有するご本人に対しての情報をどの程度共有化されているのか、教えていただきたいというのが1点。もう1点は、先ほどの質問にもあったが、我が国にあっても雇用率ビジネスみたいなものが出てきていて、私たちも行政として雇用率制度自体が数の追求に走り過ぎているのではないかと、という反省点に立っており、雇用の質の向上が課題かなと思っている。このような状況が出てきたことの裏には、やはり障害者自身が戦力化されておらず、企業にとってのコストのほうが多い、という点に問題があるのではないかと。今日もスティグマみたいな話があったが、「障害者の方の強みを・・・」という点では、先ほどの春名先生が「フランス・ドイツでは負担になるような障害者雇用というのが必要になって・・・」という話の流れの中で、その点もすごく納得しながら聞いていた。その上で「福祉就労にそういった場合は発注すればいい」と話がありましたが、実際にドイツ・フランスで福祉就労への発注によって機会が奪われているといった状況が生み出されていないのかどうか、ということが2点目である。合わせて2点、教えていただければと思う。

○春名 ドイツも、もちろん地域の中での関係機関での情報の共有というのは重要な課題で、各州のレベル、その地域のレベルで関係機関が集まって検討するというように連邦参加法などでは決められているようである。それと、2点目は？

☆2点目は、フランス・ドイツで福祉的就労に発注することによって直接雇用への影響というのは満たされていないのか、ということである。

○春名 それによる影響、そもそも企業としては、そういう場合は知的障害者などの重度障害者は福祉的な就労にいる。企業としての貢献というのはそこに発注することというそもそもの認識があったので直接雇用が進まなかったということがあるのだが、直接雇用を推進するということで新しい制度を整備して、啓発を進めている段階だと思う。ただ、フランスもドイツも重度障害者を企業が雇用したときに、そこに対して経済的な負担が生じる場合は経済的な支援を行う制度があるが、重度障害者雇用のインセンティブ（お金を貰うために企業が重度障害者を雇用する性質）ではないことを明確にしている。

○司会 残りの時間で、事務局は、本調査研究の取りまとめについて、皆様からのご意見を伺いたいと考えている。これまで昨年度10回開催する中で、さまざまな海外の取り組みや実情を報告させていただいた。会場の皆さまから「こういった内容があればいい」というお知恵を拝借できればと考えている。

☆本日お話を聞かせていただいて改めて興味深いと思ったことは、例えば多くのヨーロッパ諸国は「重度の障害者を一般企業で働かせて何の意味があるのか」と。逆にイギリスは「働ける人には働いてもらう」という考え方で、どこからこういった違いが来るのかと思った。なので、そもそもいわゆる障害の有無に関わらず、例えば雇用の制度や雇用の慣習、働くことや生き方に対しての考え方などがいろいろ違うのかと。何を大事にするのか、そういった違いが障害者雇用への考え方の違いに表れているのかと思った。単純に「この国はこういうことをしていますよ」と言うだけでは、何となくピンとこない部分があるかと思っている。これも報告書の内容になってくるのかもしれないが、例えばこのフランスにおける一般的な働き方や生き方の考え方というのは、こういったことがあるからこのような制度になっているのではと。難しい内容かもしれないが、発展の背景にある文化や雇用など、そういったものにある慣習や考え方が分かるとより「このような制度がある理由というのは、こういったところにあるのか」と、そういう部分が見えるのではないかと思っている。

☆分かりやすいほうがいいと思う。なるべく表や図を入れて視覚に訴えるようにして、例えば日本やドイツ、フランスを横に並べてそれぞれの取り組みと課題や成果を書いていき、最後に結論。見える化、視覚に訴える方法がいいと思う。

○春名 なるほど。ビジュアルに訴える形。

☆その通り。たくさんの方にわかりやすく読んでいただくためには視覚に訴えたほうがいいと思う。

☆先ほどの提案にもあったが、かつて障害者職業総合センターで各国の比較表を作ってきたと思う。ですから、その最新版を作っていただきたいということと、これまで障害者職業総合センターで海外研究は多く出しているの、この際これを整理していただきたい。

☆誰が読むのかと考えたときに、例えば先ほどお話しされていた行政官の方が読むとなると、制度、施策をどう考えていくのかという材料になると思う。反対に我々のような支援機関がこれを手にとることになると、我々が今支援している中でどういう場面でどう生かせるのか、ということがポイントになるのだろうと思う。日本人は多くの人が、9割ぐらいの方が高校に行って、そのあとに大学に進んで、割と画一的に育ってくる中でできてきた制度。要は「線路にみんな乗っかろうね」という中で、障害者雇用をどう進めてきたかという、今の枠組みに障害福祉があります。今回情報提供される世界の例というのが、冒頭で堀さんのお話しにもあったが、日本が優れているとか優れていないというのは度外視して「海外は具体的にこういうのがあっていいよね」というような、日本にも大変有効活用できるものが入っていると思う。その上で「こういったバックボーンがあるからこうなっている」という、繋がりのところを明確に出していただきたい。

☆いろいろな議論の中であるように、この研究会の冒頭で春名副統括が1年前におっしゃっていた「収斂している部分と、違いが残っている部分を見ていく」という点を、ストレートに表していただいてもいいのではと思っている。そういう趣旨で資料を集めて調査研究報告書として整理されていくと思う。

☆春名副統括研究員の発表は、海外からどのようなヒントが貰えるかという観点だったと思う。やはり外国のことを知れば知るほど「じゃあ、日本はどうか」というところに関心が湧いてくる。というのは、外国ではこんなに素晴らしい点がある、日本のヒントになるものがあるのと同時に、日本から外国に発信できるような、日本はここが素晴らしいとか、国際的に見てもここが進んでいる、というアピールポイントも当然たくさんあると思う。そこを明らかにすることは外国へのアピールになると共に、日本でこの障害者雇用に関わっている方たちが、これまで積み上げてきたベストプラクティスとでも言うのでしょうか、そういった形が明らかになることで、またモチベーションの向上にも繋がる。私たちが行っていることは「やはり良かった」と分かることで、ますます支援や取り組みに磨きがかかっていくような面もあるかと思った。

○司会 どうもありがとうございます。では、春名さんからはどうか。ここまで皆さんの意見を聞いてみての感想や方向性は？

○春名 分かりやすく、ということなど。私も実際にフランスやアメリカやドイツなどに行っていていろいろと話を聞いて見学したら、「何か参考になるものがあるのでは」と思ったことと、日本の中でのさまざまな取り組みも似ているものがたくさんあって、「これは絶対参考になるはずだ」というものがあるので、そこを示していきたい。他には、日本の取組は現在、実施している「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」で収集して分析する予定なので、相乗効果の形で示していければと思う。

○司会 ありがとうございます。では、時間は若干早いですが、これで本日の研究会を終了したいと思います。熱心なご意見いただきましてありがとうございました。アンケートを用意しておりますので、本日の研究会でお話いただけなかったものも含めて、アンケートで是非お聞かせいただけたら幸いです。次回の研究会は令和3年7月21日水曜日、13時15分から「第4次産業革命、AIについて」をテーマに開催致します。会場・Webの皆さまには、活発なご意見いただきましたことを感謝致します。では、これにて終了させていただきます。ありがとうございました。